L'INTERVENTION DU FIPHFP

LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP) A ÉTÉ CRÉÉ EN 2006, DANS LE CADRE DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES, LA PARTICIPATION ET LA CITOYENNETÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES.

Sa mission

Le FIPHFP a une double mission :

- il incite et favorise le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques, et aide à leur maintien dans l'emploi.
- il collecte les déclarations annuelles des employeurs publics et calcule leurs contributions financières s'ils n'atteignent pas le seuil de 6 %.

Comment intervient-il ?

Le FIPHFP dispose de financements provenant de la contribution financière payée par les employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) qui n'atteignent pas le taux d'emploi légal de 6 % de travailleurs handicapés (→ fiche n° 4).

Ces financements sont mis au service des employeurs publics pour financer des aides techniques et humaines favorisant le recrutement, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les aides peuvent être mobilisées de façon ponctuelle ou dans le cadre d'un conventionnement pluriannuel signé entre le FIPHFP et l'employeur public.

Tous les employeurs publics, y compris ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein et qui ne sont pas assujettis à l'OETH (→ fiche n° 4), peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du FIPHFP.

Les aides du FIPHFP

Les aides au maintien dans l'emploi

- Aménagement des postes de travail et études afférentes
- Adaptation des postes consécutive à une inaptitude, des restrictions médicales ou un reclassement
- Aides améliorant les conditions de vie et facilitant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
- Rémunération versée aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions
- Formation et information des travailleurs handicapés
- Formation des travailleurs handicapés ou reclassés liée à la compensation du handicap ou dans le cadre d'une reconversion

Les aides aux actions de sensibilisation

- Création de supports d'information dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi
- Formation et information des personnels en relation avec les travailleurs handicapés

Les aides relatives au recrutement et à l'insertion professionnelle

- Développement des contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap
- Développement des parcours d'accès aux carrières territoriales (PACTE) et pérennisation des CUI-CAE (contrat unique d'insertion et contrat d'accompagnement dans l'emploi), ainsi que des « emplois d'avenir »

Les aides concernant l'accessibilité des locaux professionnels

- Financement des travaux et/ou d'adaptation des locaux à tous types de handicaps (études incluses), à l'intérieur ou l'extérieur des bâtiments professionnels

Les aides font l'objet d'un rappel détaillé dans les fiches thématiques auxquelles elles se rapportent

Le catalogue des aides du FIPHFP est à télécharger sur : www.fiphfp.fr

Qui sont les bénéficiaires des aides ?

Les aides du FIPHFP peuvent être mobilisées pour faciliter l'intégration ou le maintien dans l'emploi d'un agent sur son poste. Sont éligibles aux aides (BOETH) (→ fiche n° 4) :

- les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) (→ fiche n° 4),
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail ou de gain est réduite à au moins deux tiers de leur capacité,
- les titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapée (AAH),
- les agents publics reclassés ou reconnus inaptes ou bénéficiant de restrictions médicales nécessitant un aménagement de poste ou percevant une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

Comment obtenir une aide ?

L'action a été réalisée → La collectivité fait une demande de remboursement (la prise en charge est possible jusqu'à 2 ans après la réalisation)

L'action est envisagée → La collectivité fait une demande préalable à l'engagement de la dépense

Les demandes sont à effectuer directement sur la plateforme du FIPHFP : www.fiphfp.fr

Le paiement intervient sur présentation de pièces à fournir (facture…)

À qui s'adresser ?

FIPHFP

- Conseil aux collectivités dans leur demande de financement

Contact : Tél. 01 58 50 99 33
eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr - www.fiphfp.fr

Cdg38

- Conseil sur les aides disponibles
- Saisie des demandes de financement auprès du FIPHFP pour le compte des employeurs
- Aide sur la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Contact : Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53
handicapemploi@cdg38.fr - www.cdg38.fr

Les textes

Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances. Décret n°2006-501 du 3 mai 2006.
Circulaire PM n°5265-SG du 23 novembre 2007 - www.legifrance.fr

L'ACCOMPAGNEMENT DU CDG38

LE CENTRE DE GESTION PROPOSE UN DISPOSITIF D'APPUI AUX EMPLOYEURS. IL REPOSE SUR UNE CONVENTION TRIENNALE SIGNÉE AVEC LE FIPHFP (→ FICHE N° 1) PERMETTANT DE FINANCER ET SOUTENIR LES ACTIONS DES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES, ET LA MOBILISATION D'UNE EXPERTISE INTERNE DÉDIÉE AU HANDICAP.

La Mission handicap : qui la compose ?

- des référents handicap : interlocuteurs principaux des collectivités, ils conseillent et appuient les employeurs dans leurs opérations de formation, de recrutement et d'intégration de travailleurs handicapés.
- des médecins et des préventeurs ergonomes : ils conseillent les collectivités sur l'adaptation – organisationnelle et/ou technique – des postes de travail aux situations de handicap.
- une équipe d'appui au maintien dans l'emploi et au reclassement : elle accompagne les employeurs tout au long de leur démarche. Elle s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire : chargé de mission handicap, direction de l'emploi, gestion statutaire, médecin préventeur, conseiller emploi, assistante sociale, psychologue du travail…
- une mission intérim : elle sélectionne et positionne des personnes (handicapées notamment) intéressées par l'emploi territorial sur des missions temporaires proposées par les collectivités.

Dans quels domaines intervient-elle ?

Les équipes du Cdg38 interviennent, à la demande de la collectivité, pour :

- concevoir des actions d'information et de sensibilisation des équipes (→ fiche n° 5) ;
- accompagner les démarches de maintien dans l'emploi et de reclassement (diagnostic, aménagement de poste, étude ergonomique, aides financières, suivi de carrières...) (→ fiche n° 11) ;
- accompagner les démarches de recrutement de travailleurs handicapés (rapprochement de l'offre et de la demande, remplacement temporaire, information sur les voies de recrutement, formations adaptées…) (→ fiches n° 6,7 et 8) ;
- piloter des études d'ergonomie des postes de travail (→ fiche n° 10) ;
- orienter vers des structures spécialisées, des organismes de formation… ;
- aider à la préparation et la saisie de la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi (DOETH) (→ fiche n° 4) ;
- informer sur les possibilités de financements et accompagner l'instruction des demandes d'aides auprès du FIPHFP (→ fiche n° 1).

DES RENCONTRES SUR MESURE Les référents handicap rencontrent, à leur demande, les collectivités pour étudier avec elles une situation particulière : situation individuelle d'un agent en difficulté de santé sur son poste, diagnostic de l'emploi des travailleurs handicapés dans la collectivité, élaboration d'un plan d'action en fonction d'objectifs définis...

Le Réseau Handicap Isère : de quoi s'agit-il ?

Le Cdg38 organise des actions de formation à destination des acteurs du handicap, sur l'ensemble du territoire.

Public

Les rencontres s'adressent aux : élus, DGS, secrétaires de mairie, responsables et gestionnaires des Ressources Humaines, responsables d'équipes, chargés de mission handicap, représentants du personnel, membres des CHS.
Chaque session regroupe 12 participants au maximum pour faciliter les échanges.

Objectifs

Les rencontres sont à visée opérationnelle. A travers une approche concrète et illustrée d'exemples et d'études de cas, elles visent à proposer une méthodologie d'action en fonction d'un thème donné (intégration dans l'emploi, maintien en poste…).

Réseau de proximité

Les sessions sont organisées dans différents lieux du territoire pour permettre au plus grand nombre de participer. L'enjeu est aussi de favoriser des échanges et collaborations entre collectivités géographiquement proches.

Thèmes, calendrier, lieux des réunions… : www.cdg38.fr

Le cdg38 à vos côtés

	Notre intervention	Les intervenants
RECRUTEMENT		
Assistance aux démarches	Information sur les types de contrat	Service Emploi ou gestion des carrières Centre de Documentation territorial
Analyse des besoins	Aide à la rédaction de l'offre	Service Emploi
Recherche de candidats	CVthèque Mise en relation avec partenaires de l'emploi (Cap Emploi, Pôle Emploi…) Diffusion des offres : www.emploi-territorial.fr	Service Emploi
	Présélection de candidats pour des missions temporaires	Conseiller emploi chargé des missions temporaires
Apprentissage	Conseil et appui aux opérations de recrutement et d'intégration d'apprentis travailleurs handicapés Assistance aux demandes d'aide auprès du FIPHFP et de la Région Rhônes-Alpes	Service Emploi Référent handicap Conseiller emploi
	Formation des tuteurs d'apprentis handicapés	Service Emploi et CNFPT
	Conseil pour l'adaptation des postes	Service de médecine professionnelle
Contrat aidé	Aide à la réalisation des fiches de poste Accompagnement lors des entretiens de recrutement Diffusion des offres : www.emploi-territorial.fr Aide à la mobilisation des financements du FIPHFP	Service Emploi Conseillers emploi Bourse de l'emploi Référent handicap
Intégration dans le poste	Formation/information des équipes de travail Aide à la mobilisation des aides du FIPHFP Prescription d'études ergonomiques préalables aux aménagements de poste Mise en réseau avec d'autres collectivités (échanges d'expérience, témoignages…) Mise en relations avec des structures spécialisées	Référent handicap Service de médecine professionnelle Service prévention des risques professionnels
MAINTIEN DANS L'EMPLOI		
Maintien au même poste de travail, avec ou sans aménagement	Diagnostic et exploration des possibilités d'intervention (étude de poste, bilan de compétences, aide au projet de reconversion et à la mobilité…)	Service emploi Référent Handicap Conseiller mobilité
Reclassement au sein de la collectivité ou nouvelle orientation professionnelle	Construction d'un plan d'action (bilan professionnel, plan de formation jusqu'à l'employabilité sur un nouveau métier…) Mobilisation des aides Mise en œuvre et suivi post reclassement	Equipe d'appui au maintien dans l'emploi CTP départemental Service de médecine professionnelle Service prévention des risques professionnels
PARCOURS PROFESSIONNEL		
OETH	Information et conseil pour la préparation et la saisie de la Déclaration de l'Obligation des Travailleurs Handicapés (DOETH)	Référent Handicap,
RQTH	Information sur la procédure de délivrance	Référent Handicap
Information et sensibilisation	Organisation de réunions d'information des cadres et des équipes de travail à la question du handicap Mise en réseau avec d'autres collectivités (échanges d'expérience, témoignages…) Mise en relation avec des structures spécialisées	Référent Handicap
Aménagements de poste	Réalisation d'études ergonomiques Information et aide au montage des demandes de financement FIPHFP	Référent Handicap Service de médecine professionnelle Service de prévention des risques professionnels
Accessibilité des locaux	Information des employeurs sur les financements du FIPHFP	Référent Handicap

À qui s'adresser ?

■ **Cdg38**

Contact : Référent handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53 / handicapemploi@cdg38.fr / www.cdg38.fr

Cdg 38
centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Isère

LE HANDICAP : CE QU'IL FAUT SAVOIR

LA NOTION DE HANDICAP EST ENCORE AUJOURD'HUI, POUR BON NOMBRE, IMPRÉCISE ET SOUVENT CONNOTÉE DE FAÇON NÉGATIVE. CETTE MÉCONNAISSANCE SE DOUBLE DE LA DIFFICULTÉ POUR DES PERSONNES HANDICAPÉES DE RECONNAÎTRE LEUR SITUATION. AUTANT DE FREINS À L'INSERTION PROFESSIONNELLE.

Qu'est-ce que le handicap ?

Au sens de la loi

La législation définit le handicap comme : *« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »* (art. L.114 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005).

En matière d'emploi

Selon le code du travail, est considéré comme travailleur handicapé : *« toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités »* (art. L 5213-1 du code du travail).

Le handicap se définit par la difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné. Par conséquent :

- le fait de souffrir de déficiences n'entraîne pas forcément une situation de handicap au travail en général. Une déficience peut en effet constituer un handicap dans une activité, alors qu'elle sera sans incidence dans une autre activité. Une personne peut donc être inapte à exercer certaines fonctions, mais être pleinement apte à ses fonctions sur un autre poste.
- la collectivité a l'obligation de mettre en œuvre les moyens de compensation du handicap nécessaires pour assurer *« l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »*.

En regard de l'altération

On distingue 5 grandes familles de déficience :

- les déficiences motrices,
- les déficiences visuelles,
- les déficiences auditives,
- les déficiences psychiques,
- la déficience intellectuelle (ou handicap mental)
- les maladies invalidantes.

Chacune des familles de déficiences recouvre une grande diversité de handicaps.

Le handicap peut être :

- visible (paraplégie, surdité, cécité…),
- invisible (asthme, diabète, séquelles de cancers, hépatites, VIH, insuffisance rénale ou cardiaque, sclérose en plaques et autres maladies dégénératives, rhumatisme sévère, problèmes de vue, d'audition, allergies graves, maladie psychique, trouble mental…). Le handicap invisible est le plus répandu (80 %).

EN CHIFFRES

- 12 millions de Français se déclarent victimes d'une déficience (dont 8 millions sont atteints par une déficience motrice).
- 15 % des personnes handicapées le sont de naissance où le deviennent à l'âge de 16 ans.
- 85 % des handicaps apparaissent au cours de la vie (30 % est d'origine accidentelle et 17 % résultent d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle).
- Près d'une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap durable ou réversible durant sa vie active.

Le type de déficience

Handicap moteur	33 %
Déficience intellectuelle, Handicap psychique	16 %
Handicap sensoriel (auditif, visuel)	16 %
Maladies invalidantes	16 %
Autres	16 %

(source : Agefiph / Fiphfp / IMS Entreprendre pour la Cité)

Emploi et handicap : que disent les chiffres ?

Une obligation d'emploi

La loi fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées (OETH) égale à 6 % de l'effectif total (→ fiche n° 4). Dans le secteur public, la proportion de travailleurs handicapés progresse depuis 2005. Sans pour autant atteindre le seuil de 6 %.

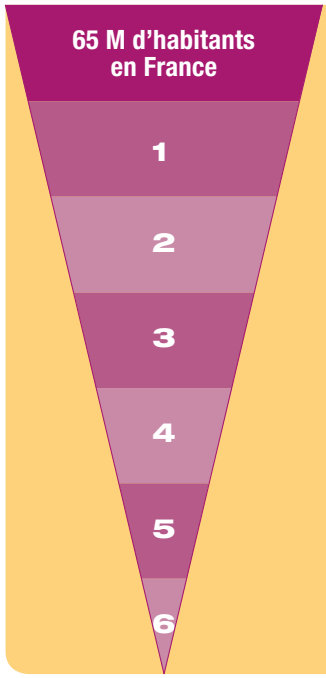
4,39 %
Taux d'emploi global de travailleurs handicapés en 2011 pour l'ensemble des employeurs publics

(source FIPHFP)

3,33 %
Fonction publique d'État

5,10 %
Fonction publique hospitalière

5,32 %
Fonction publique territoriale



1. 43 M de personnes en âge de travailler (population active de 15 à 64 ans)
2. 2,5 M de bénéficiaires de l'obligation d'emploi
3. 336 900 sont employés dans des établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi
4. 257 000 travailleurs handicapés sont demandeurs d'emploi
5. 196 540 étaient en poste dans les trois fonctions publiques
6. 153 200 travaillent en ESAT (118 211 en établissement et service d'aide par le travail) ou en EA (35 000 entreprise adaptée)

(Source Agefiph-2010 / FIPHFP-2011)

ZOOM

HANDICAP PSYCHIQUE, MENTAL, COGNITIF

Comprendre la déficience

Les handicaps mental, psychique et cognitif sont différents :

- le handicap mental résulte d'une déficience intellectuelle,
- le handicap psychique concerne des troubles de l'humeur ou de la personnalité,
- le handicap cognitif résulte de déficiences des fonctions cérébrales dues à des causes diverses (AVC, trauma crânien, maladie)

Mais ils ont en commun de pouvoir occasionner des troubles du comportement (difficulté à communiquer, agressivité, inquiétude devant les nouvelles situations) et des difficultés dans la mise en œuvre des capacités intellectuelles (concentration, compréhension, attention, mémoire), qui ont une incidence sur la tenue du poste, pour la personne et pour son entourage professionnel.

Compenser le handicap

La personne peut avoir besoin d'aménagement (horaires, rythme, nature des activités), d'un accompagnement spécifique (tutorat rapproché, conseiller professionnel spécialisé, suivi médico-psychologique…).
L'employeur peut solliciter l'aide du FIPHFP pour faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi de la personne par le biais de dispositifs d'accompagnement comprenant plusieurs modalités : une évaluation pluridisciplinaire, un soutien médico-psychologique, un accompagnement par un prestataire spécialisé, un tutorat interne, un accompagnement des équipes de travail… L'organisation est à mettre en œuvre par l'employeur. Il peut s'appuyer sur les conseils du médecin de prévention et du référent handicap du Cdg38.

Plus d'infos ?

- **Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées.** Centre de Ressources Directh Idées (CRDI) - www.handiplace.org
- **Insee.** Enquête Handicap-Santé - www.insee.fr
- **Drees.** Enquête Vie Quotidienne et Santé - www.sante.gouv.fr
- **FIPHFP et AGEFIPH.** *Les personnes handicapées et l'emploi, les chiffres-clés,* mai 2011 - www.fiphfp.fr
- **DGAFP.** *Les agents de la fonction publique : principales caractéristiques* - www.fonction-publique.gouv.fr
- **DDTEFP des Hauts-de-Seine**, dir. Claire Le Roy-Hatala, *Handicap psychique et emploi* - www.handicap.fr

Cdg 38
centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Isère

L'OBLIGATION D'EMPLOI

LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS ET PUBLICS D'AU MOINS 20 SALARIÉS ONT UNE OBLIGATION D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES (OETH). LA LOI DE FÉVRIER 2005 A RENFORCÉ CETTE OBLIGATION D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

L'OETH : de quoi s'agit-il ?

Toute collectivité comptant au moins 20 agents à temps plein (ou leur équivalent) est tenue d'employer 6 % de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (art. L.323-1 du code du travail). À défaut, elle doit verser une contribution calculée en fonction des unités manquantes au FIPHFP.

Le calcul des 6 %

Le taux légal d'emploi de 6 % est défini par le rapport entre :

- le montant obtenu en additionnant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les autres dépenses engagées (contrats de sous-traitance, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses pour le maintien dans l'emploi, aménagement de postes de travail)
- et l'effectif physique total rémunéré.

6 % de travailleurs handicapés, c'est :
- 2 agents pour une commune de 30 agents ;
- 4 agents pour une commune de 70 agents.

Qui sont les bénéficiaires ?

La liste des bénéficiaires est fixée de manière limitative (art. L.323-3 et 5 du code du travail) :

- les personnes qui ont un handicap avéré : les titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), les détenteurs d'une carte d'invalidité, les bénéficiaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH) ;
- les personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail ou de gain est réduite à au moins deux tiers de leur capacité ;
- les personnes ayant contracté un problème de santé au travail : les agents victimes d'un accident de travail ou touchés par une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %, les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité et les agents titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires ;
- les agents « reclassés » : agents qui ont bénéficié d'une affectation dans un autre corps par voie de détachement ou d'un changement d'emploi au sein de leur corps ou cadres d'emplois après avis du comité médical (art. 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Comment y répondre ?

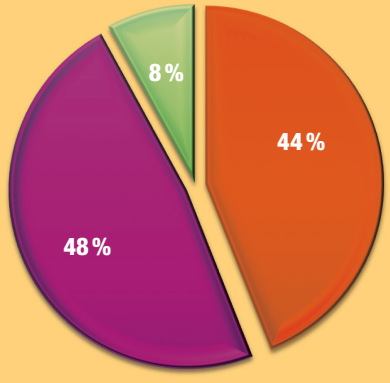
4 manières différentes

La collectivité peut remplir son obligation d'emploi de travailleurs handicapés par :

- le recrutement de travailleurs handicapés (→ fiche n° 6),
- l'engagement de dépenses liées à l'accueil et l'insertion de travailleurs handicapés,
- l'aménagement des postes de travail pour maintenir dans l'emploi les personnes handicapées,
- la sous-traitance à des entreprises du secteur adapté (Etablissements et Services d'Aide par le Travail - ESAT) ou protégé (Entreprises Adaptées - EA) dans la limite de 50 % du quota d'emploi. Les contrats peuvent concerner l'achat de fournitures ou de prestations de services quel que soit le domaine concerné.

La réponse à l'obligation d'empoi dans le secteur public

(% d'employeurs assujettis)



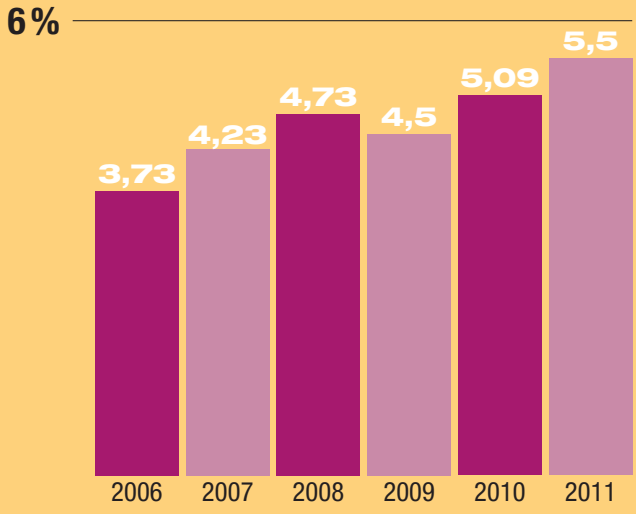
(source FIPHFP-2012)

Une déclaration annuelle

La collectivité doit effectuer chaque année une Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DEOTH) auprès du FIPHFP. Ce document recense les travailleurs handicapés présents et fait un bilan des actions réalisées (sous-traitance, aménagements…). Il permet à la collectivité de programmer les actions à mettre en œuvre pour atteindre le quota d'emploi de 6 %. Il conditionne aussi les aides du FIPHFP.

La DEOTH est à effectuer, à partir du 1er avril depuis le site www.fiphfp.fr.

Évolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés FPT en Isère (en %)



(source FIPHFP)

ZOOM

RQTH : UN LEVIER POUR AGIR

Au regard de l'obligation d'emploi, la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) est l'un des titres permettant de justifier du statut de travailleur handicapé. Pour l'obtenir, la personne doit entreprendre des démarches auprès de la MDPH (Maison Départemental des Personnes Handicapées) (MDA 38 → fiche 13). Ce titre est un des justificatifs permettant à l'employeur de remplir son objectif d'obligation d'emploi. Toutefois, par refus du handicap, peur de perdre son emploi et des représentations… tous les travailleurs handicapés ne se font pas connaître. De plus, seule la personne concernée peut décider de faire reconnaître son handicap, et si elle obtient une RQTH, elle est libre de communiquer ou non cette information à son employeur.

Bonne pratique :

- éviter le questionnement direct, perçu comme intrusif, et lui préférer l'incitation,
- travailler en lien avec le médecin de prévention,
- convaincre de l'intérêt de la démarche pour l'agent : la RQTH déclenche la mise en place de conditions de travail adaptée à sa situation ; elle évite de mettre sa santé et sa sécurité en danger…

À qui s'adresser ?

OPTICAT

(réseau du travail protégé en Isère)

- Information et mise en relation pour la sous-traitance avec les ESAT et les EA

Annuaire des ESAT de l'Isère : www.reseau-esat38.fr
Contact : tél. 04 76 84 42 44 / www.reagirh.fr

Handeco

- Annuaire détaillé des 2000 EA et Esat, avec possibilité de recherche multicritères (activités…) et par secteur géographique : www.handeco.org

Cdg38

- Information et conseil pour la préparation et la saisie de la DOETH

Contact : Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53
handicapemploi@cdg38.fr - www.cdg38.fr

Les textes

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances. Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 (sanction financière).
Circulaire PM n° 5265-SG du 23 novembre 2007 - www.legifrance.fr

LUTTER CONTRE LES IDÉES REÇUES

LE HANDICAP EST L'OBJET DE CROYANCES ET DE PRÉJUGÉS, DE STÉRÉOTYPES ET DE REPRÉSENTATIONS ERRONÉES, DE PEURS ET DE FANTASMES… BEAUCOUP D'EMPLOYEURS S'ARRÊTENT À L'IMAGE DU FAUTEUIL ROULANT ET N'ENVISAGENT LE HANDICAP QUE SOUS L'ANGLE DES RESTRICTIONS ET DES CONTRAINTES QU'IL EST SUPPOSÉ IMPLIQUER (AMÉNAGEMENTS DE POSTE, PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ, ETC.). LA MÉCONNAISSANCE EST LE PREMIER FREIN À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES. LEVER CET OBSTACLE PASSE PAR LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION DES PERSONNELS ET DE L'ENCADREMENT.

Changer le regard : pourquoi c'est important ?

La méconnaissance amène à avoir davantage recours aux stéréotypes (ensemble de croyances individuelles relatives aux caractéristiques ou attributs d'un groupe) et aux préjugés. Ceux-ci alimentent les attitudes discriminantes qui pénalisent le recrutement, l'activité et l'évolution professionnelle des personnes handicapées.

Quatre idées fausses à l'épreuve des faits

« Le recrutement d'un travailleur handicapé est complexe et l'adaptation d'un poste de travail coûte cher... »

FAUX Les employeurs peuvent bénéficier d'un réseau de conseil et obtenir des aides financières du FIPHFP. Il est nécessaire d'aménager le poste dans 15 % des situations seulement. Dans tous les cas, l'investissement se révèle moins coûteux que l'inaction : la collectivité diminue sa contribution au FIPHFP (chaque unité manquante coûte 600 Smic horaire par an !) et développe sa réflexion en matière d'amélioration des conditions de travail, d'ergonomie des postes…

« Ils s'arrêtent souvent, ils ont une productivité médiocre... »

FAUX Leur taux d'absentéisme est inférieur à celui des « valides » et 69 % des employeurs estiment qu'ils ne sont pas plus souvent absents que les autres salariés *(source Agefiph)*. Parce que nombre d'entre eux estiment que la performance est le prix de leur intégration et que tous refusent d'être déclassés sous prétexte du handicap, leur motivation est solide.

« Ils ont peu de qualification… »

FAUX 17 % d'entre eux ont un niveau égal ou supérieur au Bac. Alors que certains métiers rencontrent des difficultés de recrutement, l'emploi de travailleurs handicapés permet d'élargir le vivier de candidatures et de pourvoir des postes de façon durable avec du personnel qualifié.

« Leur intégration est difficile, le fonctionnement du service est perturbé... »

FAUX Pour eux, travailler c'est vouloir avant tout « être avec les autres », se construire ou se reconstruire une identité et « s'adapter et ou se réadapter ». Leur compétence adaptative est sans faille et leur présence imprime une nouvelle dynamique au service. Toutes les études le démontrent : le climat de travail et le dialogue social s'en ressentent de façon positive.

- 93 % des employeurs de travailleurs handicapés sont satisfaits,
- pour 80 % des collègues de travailleurs handicapés, leur présence ne représente pas un surcroît de travail,
- pour 87 %, elle est enrichissante.

(Source Agefiph - 2009)

Comment informer et sensibiliser ?

1 Accroître la connaissance du handicap

Une meilleure connaissance du handicap contribue à amoindrir les représentations erronées et par conséquent les stéréotypes et les préjugés :

- expliquer la multiplicité des formes de handicaps,
- indiquer le caractère non forcément immanent et permanent du handicap, et la possibilité de sa survenue au cours de la vie professionnelle,
- solliciter le témoignage d'associations et de personnes handicapées,
- organiser des mises en situation (parcours en fauteuil…).

2 Rendre visible le handicap invisible

L'invisibilité peut entraîner le doute quant à l'existence du handicap même. La communication permet de lutter contre l'idée qui associe agents handicapés avec manque de productivité et charge supplémentaire pour l'équipe :

- ne pas occulter la réalité du handicap,
- présenter les restrictions d'emploi,
- expliquer les aménagements mis en place.

3 Orienter son discours sur l'emploi

La perception du handicap sous un angle moraliste et la perception des personnes handicapées comme « victimes » sont un frein à une sensibilisation efficace :

- expliquer que l'emploi de travailleurs handicapés ne répond pas à une démarche « caritative », mais à une réponse en termes de compétences,
- s'appuyer sur des exemples concrets puisés dans l'environnement professionnel.
- communiquer sur les « situations de handicap », plutôt que sur la notion de « handicapé » qui a tendance à réduire la personne à sa déficience.

La sensibilisation ne passe pas uniquement par des supports de communication. Suggestions : louer une exposition didactique, mobiliser une compagnie de théâtre, faire intervenir une association spécialisée, organiser des ateliers mise en situation…

Les aides à mobiliser

Le FIPHFP finance les actions de sensibilisation et de formation mises en œuvre par les collectivités. Tous les employeurs, même ceux qui emploient moins de 20 agents (ETP), peuvent en bénéficier.

FORMATION DES PERSONNELS EN RELATION AVEC LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	
Formation à la fonction de tuteur	10 jours par an et 150 € par jour / tuteur
Formation-sensibilisation collective	1 jour et 148 € par personne

CRÉATION DE SUPPORTS D'INFORMATION DANS LE CADRE DES ACTIONS FAVORISANT L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le montant est plafonné en fonction de l'effectif de la collectivité

Nombre d'agents	< 350	De 350 à 1 499	>1 500	
			Mono site	Multi sites
Support écrit et audiovisuel	25 € par agent et par an		25 € par agent	
Autres médias			100.000 €/ an	150.000 €/ an

Les demandes de financement peuvent être effectuées directement sur la plateforme e-service : www.fiphfp.fr

À qui s'adresser ?

Cdg38

- Organisation de réunions d'information des cadres et des équipes de travail à la question du handicap,
- Mise en réseau avec d'autres collectivités (échanges d'expérience, témoignages…),
- Mise en relation avec des structures spécialisées.

Contact : Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53 / handicapemploi@cdg38.fr / www.cdg38.fr

Plus d'infos ?

IMS Entreprendre pour la Cité, guide pratique : *Les stéréotypes sur les personnes handicapées, Comprendre et agir dans l'entreprise,* avril 2011 - www.imsentreprendre.com

RECRUTER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

TOUTES LES COLLECTIVITÉS PEUVENT RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP. CELLES QUI COMPTENT AU MOINS 20 AGENTS À TEMPS PLEIN (OU LEUR ÉQUIVALENT) SONT TENUES D'EMPLOYER 6 % DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (ART. L.323-1 DU CODE DU TRAVAIL) (→ FICHE N° 4). ELLES PEUVENT REMPLIR CETTE OBLIGATION D'EMPLOI (OETH) EN EMBAUCHANT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

Quelles sont les voies de recrutement ?

Il n'existe pas d'emplois réservés aux personnes handicapées dans la FPT. Tout demandeur d'emploi handicapé peut prétendre à n'importe quel poste ouvert sous réserve de posséder les diplômes, titres et compétences exigés pour y accéder. Les conditions générales d'accès (nationalité, etc.) sont rigoureusement les mêmes que pour tout autre postulant.

Cinq possibilités différentes

Les personnes handicapées peuvent être recrutées :

Par concours : les candidats ne sont soumis à aucune limite d'âge et ils peuvent bénéficier d'un aménagement des épreuves (installation dans une salle spéciale, temps de composition majoré, temps de repos, recours à un matériel spécifique ou à une assistance). Ce mode de recrutement concerne toutes les catégories (A, B, C).

Par recrutement direct : recruté en qualité de contractuel (en CDD d'un an, renouvelable une fois), l'agent peut être titularisé au terme du contrat. Ce mode de recrutement concerne toutes les catégories (A, B, C).

Par contrats d'apprentissage : accessible aux personnes handicapées de 16 ans et plus, sans limite d'âge, il propose une formation en alternance comprise entre 12 et 48 mois au maximum (→ fiche n° 8)

En remplacement ou en renfort (un CDD de 6 mois au 1er janvier est pris en compte dans la déclaration au FIPHFP).

Par contrats aidés : (→ fiche n° 7)

- le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Il est conclu pour une durée de 6 mois à 5 ans pour les travailleurs handicapés, sur une base minimum de 20 heures hebdomadaires.
- le contrat unique d'insertion - emploi d'avenir (CUI) vise les jeunes sans emploi, disposant d'un niveau inférieur au baccalauréat (ou Bac +3 dans les zones urbaines sensibles et les zones de revitalisation rurale). Il est accessible aux travailleurs handicapés âgés de moins de 30 ans. Le contrat (CUI) est conclu pour une durée de 12 à 36 mois.
- le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (PACTE) concerne les jeunes âgés de 16 à 25 ans, non titulaires du baccalauréat ou sans qualification, et offre une formation qualifiante en alternance de 12 à 24 mois pour des emplois de catégorie C.

Les aides à mobiliser

Le FIPHFP mobilise des financements pour accompagner les collectivités dans le recrutement et l'intégration des agents handicapés. Tous les employeurs, même ceux qui emploient moins de 20 agents (ETP), peuvent en bénéficier.

- Aide à l'emploi de travailleurs handicapés en contrats aidés (→ fiche n° 7) et en apprentissage (→ fiche n° 8).
- Aide à l'aménagement des postes de travail et aux études ergonomiques (mobilier ergonomique, outils bureautiques, aménagement et/ou acquisition de véhicules… (→ fiche n° 10), travaux d'accessibilité aux locaux professionnels (→ fiche n° 12).
- Aides améliorant les conditions de vie et facilitant l'insertion professionnelle (prothèses, orthèses, fauteuils roulants, transport domicile/travail, aide sociale...) (→ fiche n° 10).
- Dispositif d'accompagnement individualisé des travailleurs handicapés (tutorat professionnel, auxiliaire de vie…).

Les demandes de financement peuvent être effectuées directement sur : www.fiphfp.fr

Comment piloter le recrutement ?

Si le recrutement d'une personne handicapée s'inscrit globalement dans le même process que celui de n'importe quel collaborateur, il se distingue aussi par certaines spécificités.

Établir le profil de poste

Qui ? Chef de service, DRH, Référent Handicap du Cdg38

Recruter des compétences

- n'exclure a priori aucun type de profil ou de handicap
- considérer que la plupart des postes de travail peuvent être, moyennant des aménagements éventuels, occupés par une personne handicapée
- centrer l'entretien sur la validation des compétences
- s'entourer des partenaires spécialistes du recrutement de travailleurs handicapés

Qui ? C'est au médecin de prévention qu'il revient d'apprécier la compatibilité du handicap avec l'emploi.

Conduire les entretiens

- se comporter comme avec n'importe quel candidat.
- aborder la question de la reconnaissance du handicap (RQTH).
- demander au candidat de parler de ses restrictions médicales et de ses besoins.
- solliciter son avis sur les moyens à envisager pour le compenser

Compenser le handicap

- vérifier que le handicap du candidat lui permet d'exercer la totalité des tâches.
- à défaut, déterminer les aménagements nécessaires (réorganisation des tâches ou des horaires, besoin de formations, aménagements techniques, assistance…) (→ fiche n° 10)

Qui ?

- associer en interne les agents qui connaissent les exigences du poste et le CHS
- se coordonner avec le supérieur hiérarchique direct de l'agent
- déterminer avec le médecin et un ergonome les réponses techniques et organisationnelles adaptées

Intégrer dans l'emploi (→ fiche n° 9)

- veiller à la mise en œuvre des aménagements
- faciliter la prise en main du poste grâce à un tuteur
- sensibiliser l'encadrement et l'équipe de travail à l'accueil de leur collègue handicapé (→ fiche n° 5)

Qui ? Chef de service, DRH, Référent Handicap du Cdg38

Procédure d'embauche

L'embauche du travailleur handicapé doit être pilotée par le médecin agréé reconnu compétent en matière de handicap (liste établie par le Préfet), en partenariat avec le médecin de prévention et l'agent concerné. À défaut, la procédure d'embauche ne sera pas légale.

À qui s'adresser ?

Cap Emploi

- Analyse des postes de travail, évaluation des contraintes et des compétences requises
- Proposition de candidats
- Accompagnement lors de la phase d'entretien et après le recrutement

Contact : OHE Prométhée Isère - Tél. 04 76 53 01 49 - www.op38.eu

Cdg38

- Assistance aux démarches de recrutement (information sur les types de recrutement, accompagnement lors de la phase d'entretien…)
- Mise en relation avec Cap Emploi

Diffusion des offres d'emploi : www.emploi-territorial.fr

- Réalisation d'études ergonomiques préalables aux aménagements de poste

Contact : Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53 handicapemploi@cdg38.fr - www.cdg38.fr

- Possibilité de recrutement temporaire

Contact : Conseiller emploi - Tél. 04 76 33 20 25 - emploi@cdg38.fr

Recherche de candidats

- **Cap emploi** : www.capemploi.net
- **FIPHFP** : www.carrefour-emploi-public.fr
- **Missions locales de Rhône-Alpes** : www.missions-locales.org

Les textes

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (recrutement par concours – art 38), Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 et Décret n°2006-148 du 13 février 2006 (voie contractuelle). www.legifrance.fr

RECOURIR AUX CONTRATS AIDÉS

LES COLLECTIVITÉS PEUVENT RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE) OU EN EMPLOI D'AVENIR. CE MODE DE RECRUTEMENT PRÉSENTE DES AVANTAGES. IL S'INSCRIT DANS LES DÉMARCHES DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES. IL FAVORISE L'ACCÈS À L'EMPLOI DE PERSONNES AYANT DES DIFFICULTÉS D'INSERTION. IL EST ASSORTI DE MOYENS SUR MESURE POUR FORMER L'AGENT, DÉVELOPPER SON EXPÉRIENCE ET ADAPTER SES COMPÉTENCES AUX BESOINS DE LA COLLECTIVITÉ. IL BÉNÉFICIE DE MODES DE FINANCEMENTS AVANTAGEUX POUR L'EMPLOYEUR.

Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et Emploi d'Avenir : comment s'y retrouver ?

	CAE	Emploi d'avenir
Quel objectif ?	■ Faciliter l'insertion des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi	■ Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes pas ou peu qualifiés et rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. ■ Développer et valoriser les compétences (obtention d'une certification inscrite au RNCP, attestation de formation, attestation d'expérience professionnelle…)
Qui embaucher ?	■ Tous les Bénéficiaires de l'obligation de l'emploi. ■ Les critères d'accès sont fixés au niveau régional par arrêté préfectoral susceptible de modification.	Demandeurs d'emploi âgés de 16 à 30 ans pour les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (→ fiche n° 4) Et : ■ Soit sans qualification, ■ Soit peu qualifiés (niveau CAP/BEP et 6 mois de recherche d'emploi dans les 12 derniers mois) À titre exceptionnel et sur dérogation : de niveau supérieur (Bac +3) issus des zones prioritaires (Zone Urbaine Sensible, Zone de Revitalisation Rurale)
Quel contrat ?	■ CDD de 6 mois minimum Renouvelable jusqu'à 5 ans pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	■ CDD de 1 à 3 ans et jusqu'à 5 ans à titre dérogatoire pour achever une formation
Quelle rémunération ?	Au minimum égale au SMIC.	
Quel temps de travail ?	■ De 20 à 35 heures hebdomadaires ■ Réduction de la durée minimale possible si l'état de santé le justifie	■ Temps plein ■ Temps partiel (17 h 30 hebdomadaire minimum)
Quel accompagnement ?	■ Tutorat interne à la collectivité ■ Actions de formations et d'accompagnements professionnels (aide à la prise de poste, évaluation…)	■ Tutorat interne à la collectivité ■ Possibilité d'un parcours de formation/qualification pendant la durée du contrat ■ Suivi régulier du prescripteur (Mission Locale, Cap Emploi, Pole Emploi)
Quelle suite possible ?	■ Titularisation par voie contractuelle par intégration directe au cours du contrat ou à son issue ■ Poursuite en contrat d'apprentissage ■ Recherche d'un emploi pérenne auprès d'un autre employeur	■ Titularisation par voie contractuelle par intégration directe au cours du contrat ou à son issue ■ Poursuite sur un contrat d'apprentissage ■ Recherche d'un emploi pérenne auprès d'un autre employeur ■ Poursuite du CAE sur un contrat en emploi d'avenir (CAE + Emploi d'avenir = 3 ans maximum)

Ces deux contrats sont conclus sous la forme d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) et relèvent du droit privé, régis par le code du travail.

Avec quelles aides pour l'employeur ?

	CAE	Emploi d'avenir
Aide à l'emploi (→ État)	■ De 70 à 95 % du SMIC horaire brut en fonction des difficultés socio professionnelles d'accès à l'emploi sur une base de 24h maximum.	■ 75 % du SMIC horaire brut sur max 3 ans
	Exonération de certaines cotisations patronales (assurances sociales et allocations familiales)	
Aide à la formation (→ État)	■ Frais pédagogiques : 10 000 € /an/3 ans ■ Surcout formation : 150 €/jr ■ Remboursement frais connexes (logement, transport, restauration) ■ Formation des tuteurs : 150 €/jr/10 jrs ■ Accompagnement de la personne (en plus du tutorat si nécessaire) : 520 X SMIC horaire brut pendant le contrat avant titularisation	
Aide à la pérennisation de l'emploi (→ FIPHFP)	Prime à l'insertion durable pour l'employeur : 6 000 € = 2 000 € à la signature du contrat + 4 000 € à la titularisation	
Compensation du handicap (→ FIPHFP)	■ Aménagement du poste de travail : jusqu'à 10 000 € ■ Acquisition ou aménagement d'un véhicule : jusqu'à 10 000 € ■ Achat de prothèse, orthèse, fauteuil roulant : jusqu'à 10 000 € (→ fiche n° 10) ■ Travaux d'accessibilité aux locaux professionnels : jusqu'à 15 000 € (→ fiche n° 13) ■ Prise en charge des transports domicile-travail : 140 €/ jour / agent ■ Assistance d'une auxiliaire de vie : 2/3 de la rémunération ■ Aide au maître d'apprentissage ■ Rémunération de la fonction de tutorat (interne ou externe)	

ZOOM

EMPLOI D'AVENIR : MODE D'EMPLOI

Définir le besoin

La collectivité vérifie que le dispositif « Emploi d'avenir » correspond à son besoin de recrutement. Elle établit une fiche de poste et prend une délibération autorisant l'autorité territoriale à signer le contrat. L'employeur n'a pas à procéder à la déclaration de vacance d'emploi (il s'agit d'un emploi d'insertion et non d'un emploi permanent).

Recruter

Mission Locale, Cap Emploi ou Pôle Emploi (le prescripteur) assure le suivi du recrutement (recherche de candidats, sélections…), aux côtés de la collectivité qui organise les entretiens d'embauche et choisit le candidat retenu.
L'employeur renseigne la demande d'aide Cerfa, signe la convention tripartite (collectivité/salarié/référent : Mission locale, Cap emploi ou Pole Emploi) au minimum 8 jours avant le début du contrat, et effectue la Déclaration préalable à l'embauche (DPAE).
L'agent passe une visite médicale avant son embauche auprès de la médecine professionnelle (à la charge de la collectivité).

Accompagner

L'employeur désigne un tuteur chargé de suivre et d'accompagner la personne recrutée. Ce tuteur peut se voir attribuer une prime et bénéficier d'une formation du CNFPT.
En fonction du poste et des besoins, la collectivité définit un parcours de formation. Il peut concerner la formation peut être une remise à niveau ou l'acquisition de savoirs de base, de nouvelles compétences, une période d'immersion, une formation qualifiante.

Assurer un suivi personnalisé

Le prescripteur réalise un suivi professionnel du bénéficiaire de l'emploi d'avenir. Il se déplace sur le lieu de travail pour réaliser :
- un bilan d'intégration dans l'emploi, 3 mois après l'embauche ;
- des bilans intermédiaires à 12 et 24 mois ;
- un bilan final 2 mois avant la fin du contrat.

À qui s'adresser ?

Cap Emploi
- Renseignement, recrutement, financement des contrats aidés

Contact : OHE Prométhée Isère. Tél. 04 76 53 01 49 - www.op38.eu

Cdg38
- Aide à la réalisation des fiches de poste
- Diffusion des offres d'emplois d'avenir sur le site internet : www.emploi-territorial.fr
- Accompagnement lors des entretiens de recrutement
- Aide à la mobilisation des financements du FIPHFP

Contact :
Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09- 04 56 38 87 53 - handicapemploi@cdg38.fr
Service emploi - Tél. 04 76 33 20 25 - emploi@cdg38.fr

Documents utiles

Modèles de délibération, de contrat, de mise à disposition, bulletin de paie… www.cdg38.fr/particuliers/EMPLOI_contrats_aides.php

Recherche de candidats

- Cap emploi : www.capemploi.net
- FIPHFP : www.carrefour-emploi-public.fr
- Missions locales de Rhône-Alpes : www.missions-locales.org

Plus d'info ?

- CUI-CAE : www.pole-emploi.fr / www.travail-emploi.gouv.fr
- Emploi d'avenir : www.lesemploisdavenir.gouv.fr

Les textes

CAE : Art. L. 1111-3, L. 5134-20 à L. 5134-34, R. 5134-26 à R. 5134-50 et D. 5134-50-1 à D. 5134-50-8 du Code du travail.
Emploi d'avenir : Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, Décrets n° 2012-1210 et n° 2012-1211 du 31 octobre 2012, Arrêté du 31 octobre 2012 (NOR : ETSD1238270A). www.legifrance.fr

RECRUTER EN APPRENTISSAGE

LES COLLECTIVITÉS PEUVENT RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE. L'APPRENTISSAGE EST UNE VOIE D'ENTRÉE DANS LE MONDE DU TRAVAIL PAR LA VOIE DE L'ALTERNANCE QUI PERMET DE BÉNÉFICIER D'UNE FORMATION VALIDÉE PAR UN DIPLÔME. ELLE PEUT PEUT ÊTRE UN MOYEN D'EMBAUCHER ET DE FORMER DES PERSONNES HANDICAPÉES TOUT EN BÉNÉFICIANT D'AIDES SPÉCIFIQUES.

L'apprentissage : comment ça marche ?

Une formation en alternance

La formation théorique dispensée en Centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage (Université, Ecole d'Ingénieurs, Lycée...) alterne avec la formation pratique au sein de la collectivité. Elle débouche sur l'obtention d'un diplôme.

Les bénéficiaires

L'apprentissage est ouvert aux personnes handicapés âgées de plus de 16 ans et sans limite d'âge.

Les métiers

Près de 400 diplômes sont préparés du CAP/BEP au titre d'Ingénieur. Ils concernent des domaines professionnels et des métiers très variés (technique, finances, informatique, petite enfance, santé…).

Le contrat

De droit privé, il est conclu pour une durée de 1 à 3 ans selon le diplôme préparé. La durée peut être portée à 4 ans pour un apprenti handicapé.

Le contrat peut être résilié sans préavis ni indemnités pendant la période d'essai de 2 mois.

L'apprenti est un salarié à temps plein (le temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail). La durée de travail peut être aménagée pour un apprenti handicapé.

L'accompagnement

L'employeur s'engage à assurer la formation de l'apprenti en lui confiant des missions correspondant au diplôme préparé et en lui permettant de suivre la formation théorique (CFA, Université…). Il doit désigner un maître d'apprentissage, volontaire et expérimenté.

La rémunération

Pourcentage du SMIC, elle varie selon l'âge de l'apprenti, le niveau de diplôme et la progression dans le cycle de formation. Elle est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.

% du Smic	Moins de 18 ans	De 18 à 21 ans	Plus de 21 ans
1ère année	25 %	41 %	53 %
2e année	37 %	49 %	61 %
3e année	53 %	65 %	78 %

Les débouchés

Le contrat d'apprentissage n'offre pas de possibilités particulières d'intégration dans la fonction publique. A la fin du contrat, la collectivité peut recruter l'apprenti par la voie contractuelle ou après réussite à un concours externe. L'apprenti qui n'est pas recruté a droit à une indemnisation.

ZOOM

4 AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

Remplir l'obligation d'emploi

L'apprenti n'est pas comptabilisé dans l'effectif total de la collectivité, mais il est compté dans les 6 % de travailleurs handicapés obligatoire (OETH), ce qui bonifie le taux d'emploi.

Bénéficier d'un coût allégé

L'employeur bénéficie d'aides financières et d'avantages fiscaux.

Recruter plus facilement

L'apprentissage est un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il facilite le pré-recrutement d'agents sur des secteurs où il est parfois difficile de trouver des candidats. L'apprenti reçoit une formation adaptée aux besoins de la collectivité, ce qui permet de planifier les ressources humaines à moyen ou long terme (dans la perspective d'un futur départ à la retraite par exemple).

Recruter sereinement

La durée du contrat est calquée sur celle de la formation. L'équipe de travail a donc le temps de se familiariser avec la situation, de tester le potentiel de l'apprenti et d'anticiper les éventuels aménagements de poste. Ainsi, en cas de recrutement à l'issue du contrat, l'apprenti est immédiatement opérationnel.

Comment le mettre en place ?

1 Calibrer le projet

Recruter un travailleur handicapé en apprentissage nécessite de valider l'adéquation entre le besoin de la collectivité, le handicap de la personne et le dispositif de l'alternance :

- identifier les postes disponibles et les compétences attendues.
- vérifier l'existence de formations correspondantes aux emplois.
- anticiper le recrutement (les formations démarrent souvent en septembre).
- établir les restrictions d'emploi pour calibrer le recrutement.

2 Mettre en place un accompagnement professionnel

Sur le lieu de travail, l'apprenti est encadré par un maître d'apprentissage. Expérimenté et volontaire, il guide l'apprenti et facilite l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé :

- mobiliser un maître d'apprentissage expérimenté et intéressé.
- l'inscrire aux formations proposées afin de l'accompagner dans son rôle.
- nouer une relation continue tout au long de la formation avec le CFA.

3 Identifier les adaptations nécessaires

Des mesures de compensation du handicap sont parfois nécessaires pour permettre à l'apprenti de remplir les tâches qui lui sont confiées : équipements adaptés, horaires aménagés, accompagnement humain... :

- déterminer avec le médecin les mesures de compensation.
- réaliser des bilans d'étapes pour identifier les difficultés et les corriger.

4 Piloter la fin du contrat

En cas de fin de contrat, l'apprenti doit pouvoir bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle (techniques de recherche d'emploi, action de prospection :

- préparer la sortie en amont (6 mois) pour limiter les inquiétudes.
- mettre en relation l'apprenti avec les professionnels de l'emploi pouvant l'accompagner dans sa recherche.

Les aides à mobiliser

ÉTAT

Exonération des cotisations salariales et contributions patronales assises sur un forfait.
L'employeur verse la contribution FNAL, la taxe transport, l'IRCANTEC et la Contribution Solidarité Autonomie (CSA).
Les collectivités de - de 11 agents sont uniquement soumises aux cotisations accident du travail.

RÉGION

(collectivité < 100 agents)

- Aide à l'employeur : 1 000 €/année d'apprentissage
- Soutien à la formation de jeunes majeurs sans diplôme ou sans qualification : 500 €/année du cycle de formation

FIPHFP (l'apprenti doit être titutlaire d'une RQTH (→ fiche n° 4)

Aide à l'employeur

- 4 000 €/an à l'issue de la période d'essai (2 mois) du contrat
- prise en charge du reste à charge de la formation à hauteur de 10 000 € annuel
- 1 600 € de prime en cas de recrutement à l'issue du contrat
- aides techniques et humaines du FIPHFP : aménagement du poste de travail… (→ fiche n° 10)

Pour le maître d'apprentissage :

- financement de la formation du tuteur : 10 jours/150 € jour
- rémunération des heures de tutorat : 3 à 10 heures par semaine sur 48 mois (selon le niveau de formation de l'apprenti)

Aide à l'apprenti :

- 1 525 € pour l'acquisition du matériel scolaire et professionnel
- accompagnement complémentaire du handicap par un opérateur externe : 520 fois le Smic brut maximum / an
- aides techniques et humaines : aménagement du poste de travail (10 000 €), adaptation du véhicule (10 000 €), prise en charge des transports domicile-travail (10 €/jour), surcout des actions de formation continue (ingénierie pédagogique spécifique…) (150 €/jour avec un plafond de 10 000 €)(→ fiche n° 10)

Les demandes de financement peuvent être effectuées directement sur la plate-forme : www.fiphfp.fr

À qui s'adresser ?

Cdg38

- Présentation du contrat et des modalités d'accompagnement (réunions organisées dans les territoires sur demande)
- Conseil et appui aux opérations de recrutement et d'intégration d'apprentis travailleurs handicapés
- Assistance aux demandes d'aide auprès du FIPHFP et de la Région Rhône-Alpes
- Formation des tuteurs d'apprentis handicapés (en partenariat avec le CNFPT) - Conseil pour l'adaptation des postes

Contacts :

Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53
handicapemploi@cdg38.fr
Service Emploi - Tél. 04 76 33 20 25 -
emploi@cdg38.fr - www.cdg38.fr

Projet de formation

Liste des Centres de Formation d'Apprentis :
www.education.gouv.fr ;
www.apprentissage.rhonealpes.fr

Recherche de candidats

Cap emploi - www.capemploi.net
FIPHFP : www.carrefour-emploi-public.fr
Missions locales de Rhône-Alpes :
www.missions-locales.org

Financement

Région Rhône-Alpes - Tél. 08 10 83 39 80 -
www.apprentissage.rhonealpes.fr
FIPHFP - Tél. 01 58 50 99 33 -
www.fiphfp.fr

Plus d'info ?

Guide pratique du CNFPT : L'apprentissage dans la FPT (oct. 2007)
Guide de l'apprentissage de la région Rhône-Alpes - www.rhonealpes.fr

Les textes

Loi n°92-675 du 17 juillet 1992. Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 (suppression âge limite). Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009. www.legifrance.fr

INTÉGRER DANS L'EMPLOI

LE RECRUTEMENT N'EST QUE L'UNE DES ÉTAPES DE L'INTÉGRATION DANS L'EMPLOI D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE : CELLE-CI SE PRÉPARE, S'ANTICIPE ET NÉCESSITE UN ACCOMPAGNEMENT CIBLÉ ET DURABLE.

Comment préparer l'arrivée d'une personne handicapée ?

Compenser le handicap

La préparation de l'entrée d'une personne handicapée dans la collectivité peut amener, en fonction des conséquences du handicap sur le poste de travail, à envisager différents modes de compensation du handicap (→ fiche n°10) :

- des aménagements techniques : fauteuil ergonomique, outillage ou véhicule adapté, matériels informatiques spécifiques…
- une aide humaine : l'intervention d'un traducteur en langue des signes pour une personne sourde, par exemple.
- des aménagements organisationnels : nouvelle répartition des tâches au sein du service, aménagement du temps de travail ou des horaires…
- une formation professionnelle : elle permet d'ajuster les compétences de la personne aux exigences du poste de travail.
- un tutorat.

Accompagner la prise de poste

Tout nouveau recrutement implique un accompagnement. C'est encore plus vrai pour un travailleur handicapé, du fait notamment de la prévalence de stéréotypes négatifs (→ fiche n°5). Par ailleurs même si l'arrivée de l'agent a été préparée en amont et les adaptations nécessaires réalisées, l'entrée en fonction peut faire apparaître des besoins supplémentaires. Il convient donc de rester vigilant à la manière dont l'agent en situation de handicap s'approprie son poste durant les premières semaines.

Détecter les difficultés le plus tôt possible

L'agent concerné ne fera pas nécessairement part de ses difficultés. Il est donc recommandé d'associer le médecin et l'équipe de travail au repérage et au signalement de ces difficultés. En effet, le handicap peut évoluer, les exigences du poste changer, et les aménagements se révéler insuffisants ou obsolètes. En direction de l'équipe également, il est utile de désamorcer en amont d'éventuels malaises et de lever les incompréhensions, et d'accompagner l'encadrement dans son rôle de tutorat.

Comment réussir l'intégration dans le service ?

Diagnostic des mesures de compensation du handicap →

Mesures à envisager
- aménagements techniques du poste de travail
- aide humaine
- aménagements organisationnels
- formation professionnelle
- tutorat

Qui ? Agent, médecin de prévention, chef de service, CHS

↓

Accompagnement à la prise de poste →

Actions à conduire
- associer l'équipe de travail à la réflexion sur l'aménagement du poste et des conditions de travail
- informer et sensibiliser le collectif de travail à l'accueil d'un collègue handicapé (nature du handicap, restrictions d'emploi…)
- mettre en place d'un tutorat

Qui ? Médecin de prévention, chef de service, DRH, Référent Handicap

↓

Suivi régulier et durable de l'intégration →

Tenue de reconcntres périodiques avec l'équipe, le chef de service et la personne pour identifier les difficultés et les corriger.
Points à surveiller
- l'intégration : relations avec l'équipe, incompréhensions à lever…
- les aménagements : évaluation et correctifs à apporter…
- la performance au poste (observer les indices d'évolution - absentéisme, état de santé… - pour prévenir toute dégradation de la situation

Qui ? Agent, médecin, chef de service, Référent Handicap, AS, CHS

ZOOM

INTÉGRER : L'AFFAIRE DE TOUS

Recruter un agent handicapé et permettre son maintien dans l'emploi, c'est construire une solution à quatre.

Le médecin du travail

Il apprécie la compatibilité du handicap avec l'emploi visé en regard des contraintes du poste et des capacités, des désirs et des projets de l'agent. Il assure un accompagnement médical continu et joue un rôle de veille rassurant pour l'agent et pour l'employeur, en détectant et signalant une situation de dégradation de l'état de santé.

Le supérieur hiérarchique

Responsable de l'organisation du travail, il met en place les aménagements nécessaires à l'exercice des fonctions en adéquation avec les restrictions d'emploi. Il fixe des objectifs clairs et atteignables, et assure un suivi professionnel régulier de l'agent. Il sensibilise le collectif de travail à l'accueil d'un collègue handicapé et recherche des solutions aux difficultés relationnelles, organisationnelles... susceptibles d'apparaître. Il ne doit pas être laissé seul, mais être épaulé et reconnu dans cette fonction.

Le collectif de travail

Il est un acteur à part entière de l'insertion professionnelle et sa participation active est essentielle pour repérer une évolution du handicap, détecter l'insuffisance des aménagements...

Le service des ressources humaines

Il mobilise les ressources et outils de gestion qui permettent à l'agent de remplir pleinement ses fonctions (aménagements techniques, adaptations organisationnelles...) et d'évoluer professionnellement (formation, mutation...). Il accompagne le supérieur hiérarchique direct dans sa mission d'accompagnement de l'agent handicapé et de son équipe de travail.

Les aides à mobiliser

Le FIPHFP mobilise des financements destinés à accompagner les collectivités dans le recrutement et l'intégration des agents handicapés. Tous les employeurs, même ceux qui emploient moins de 20 agents (ETP), peuvent en bénéficier.

- aide à l'aménagement des postes de travail et aux études ergonomiques : mobilier ergonomique, outils bureautiques adaptés, aménagement et/ou acquisition de véhicules...) (→ fiche n° 10).
- aides améliorant les conditions de vie et facilitant l'insertion professionnelle : prothèses (auditives…), orthèses, fauteuils roulants et ergonomiques, transport domicile/travail...
- aides pour la mise en accessibilité des locaux professionnels (→ fiche n° 12).
- formation et information des personnels en relation avec les travailleurs handicapés. (formation à la fonction de tuteur, formation-sensibilisation collective…).
- formation individuelle.
- rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions.

Les demandes de financement peuvent être effectuées directement sur la plate-forme : www.fiphfp.fr

À qui s'adresser ?

Cdg38

- Prescription d'études ergonomiques préalables aux aménagements de poste
- Sensibilisation des équipes de travail à la question du handicap
- Mise en réseau avec d'autres collectivités (échanges d'expérience, témoignages…),
- Mise en relations avec des structures spécialisées.

Contacts :

Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53 - handicapemploi@cdg38.fr
Service médecine professionnelle - Tél. 04 56 38 87 18 - medecine@cdg38.fr
Service prévention des risques professionnels - Tél. 04 56 38 87 04 - prevention@cdg38.fr
www.cdg38.fr

AMÉNAGER LE POSTE DE TRAVAIL

85 % DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP N'ONT PAS BESOIN QUE LEUR POSTE DE TRAVAIL SOIT AMÉNAGÉ POUR EXERCER LEURS FONCTIONS. POUR LES AUTRES, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI NÉCESSITE DE COMPENSER LA SITUATION DE HANDICAP. LES ADAPTATIONS NÉCESSAIRES PERMETTRONT À L'AGENT DE REMPLIR PLEINEMENT SES FONCTIONS.

Quels types d'aménagements sont possibles ?

Aménagements techniques

La compensation du handicap peut nécessiter l'acquisition de matériels spécialisés :

- mobilier ergonomique : fauteuils, bureaux, coussins… ;
- outils bureautiques adaptés : logiciels braille, zoom texte, téléphonie adaptée à la déficience auditive… ;
- outillages spécifiques : automatisation…
- fauteuil roulant à usage professionnel ;
- véhicules professionnels (aménagement ou acquisition de véhicule adapté) ;
- aménagement des locaux en relation avec le poste de travail (→ fiche n° 12).

Aménagements organisationnels

La compensation du handicap peut révéler des besoins :

- de réorganisation des tâches (mode mission ou projet, télétravail…) ;
- d'aménagement du temps de travail : temps partiel, répartition des horaires aménagée (rassemblés sur certains jours de la semaine, par exemple), annualisation du temps de travail...

Aménagements humains

La compensation du handicap peut requérir une assistance humaine :

- interprétariat en langue des signes (ou interface communication) en cas de déficience auditive ;
- auxiliaire de vie accompagnant l'agent en milieu professionnel ;
- tuteur, interne ou externe à la collectivité, favorisant l'intégration de l'agent handicapé à son poste.

Comment procéder ?

Les aménagements permettent à l'agent d'occuper son poste de travail en tenant compte des restrictions posées par le médecin de prévention. Si le médecin considère que l'étude du poste n'est pas suffisante pour identifier toutes les compensations du handicap envisageables, il peut conseiller la mise en œuvre d'une étude ergonomique.

Trois options sont offertes à l'employeur :

- faire réaliser l'étude par ses services, s'il dispose de compétences en interne,
- choisir un prestataire externe, faire réaliser l'étude et demander le remboursement au FIPHFP,
- demander au CDG 38 de prescrire une EPAAST - Etude préalable à l'aménagement et à l'adaptation du poste de travail. Dans ce cas, l'employeur n'a pas à avancer le coût, directement pris en charge par le FIPHFP.

Dans tous les cas, l'étude du poste requiert le concours du médecin de prévention, de l'agent et de son responsable de service, du service RH et si elles existent des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHS).

Les aides à mobiliser

Le FIPHFP mobilise des financements dédiés à l'aménagement des postes de travail. Tous les employeurs, même ceux qui emploient moins de 20 agents (Equivalent Temps Plein), peuvent en bénéficier. Les personnes recrutées doivent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleur handicapé (→ fiche n° 4).

Aide à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles	
Interprète en langue des signes	55 € / heure max
Interface communication	24 € / heure max
Auxiliaire de vie professionnelle et auxiliaire de vie quotidienne en milieu professionnel	11,57 € (emploi direct) / 17,19 € (service prestataire) / hors frais de déplacement, hébergement, restauration
Rémunération de la fonction de tutorat	23 € / heure
Aide à l'aménagement du poste de travail	
Mobilier ergonomique	10 000 € max
Outils bureautiques et/ou techniques adaptés à la déficience	10 000 € max
Etudes relatives à ces aménagements	5 000 € max
Travaux d'accessibilité aux locaux professionnels	15 000 € max
Aides à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs handicapés	
Prothèses et orthèses	10 000 € max
Aides au transport domicile/travail	30 800 € max / an - 140 € max / jour
Aides au transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	10 000 € max / an
Surcoût du fauteuil roulant acquis par un travailleur handicapé et utilisé dans le cadre professionnel	10 000 € max

Toutes les aides peuvent être sollicitées directement sur la plate-forme : www.fiphfp.fr

À qui s'adresser ?

Cdg38

- Réalisation d'études ergonomiques
- Information et aide au montage des demandes financement FIPHFP

Contacts :

Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53 / handicapemploi@cdg38.fr
Service médecine professionnelle - Tél. 04 56 38 87 18 / medecine@cdg38.fr
Service prévention des risques professionnels - Tél. 04 56 38 87 04 / prevention@cdg38.fr
www.cdg38.fr

MAINTENIR DANS L'EMPLOI

LE HANDICAP SURVIENT PLUS SOUVENT AU COURS DE L'EXISTENCE QU'À LA NAISSANCE. 75 % DES PERSONNES HANDICAPÉES LE SONT DEVENUES AU COURS DE LEUR CARRIÈRE ET, ON ESTIME QU'UNE PERSONNE SUR DEUX CONNAÎTRA UNE SITUATION DE HANDICAP, TEMPORAIRE OU DURABLE, AU COURS DE SA VIE PROFESSIONNELLE. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI CONSTITUE DONC UN ENJEU D'IMPORTANCE POUR LES EMPLOYEURS.

L'inaptitude : de quoi s'agit-il ?

Lorsqu'une personne est confrontée à une diminution de ses capacités de travail, à la suite d'une détérioration, brutale ou progressive, de son état de santé (physique ou psychique), d'un accident ou d'une maladie invalidante, elle peut être déclarée « inapte » par le médecin du travail.

Lorsque l'inaptitude est médicalement constatée (les exigences du poste de travail ne sont pas compatibles avec la santé physique ou psychique de la personne), l'employeur a l'obligation de reclasser l'agent dans un autre emploi. En cas d'impossibilité, il doit prononcer son licenciement (CE, 2 octobre 2002, n°227868).

Quels sont les enjeux pour l'employeur ?

Un enjeu sanitaire

Le maintien d'un agent sur un poste inadapté entraine souvent une aggravation de son état de santé, des séquelles et des rechutes.

Un gain financier

Un agent en difficulté dans l'exercice de ses fonctions est plus souvent absent, ce qui a un coût (remplacement, incidence sur le taux d'assurance statutaire…). Les personnels reclassés sont, par ailleurs, comptabilisés au titre de l'OETH (→ fiche n° 4).

Une organisation plus efficace

Le reclassement met fin à l'imprévisibilité, aux remplacements à répétition, au report de la charge de travail sur les autres personnels.

Quelles solutions de maintien dans l'emploi ?

À l'issue du diagnostic, le médecin du travail peut décider trois mesures différentes :

L'agent est maintenu à son poste moyennant son adaptation.

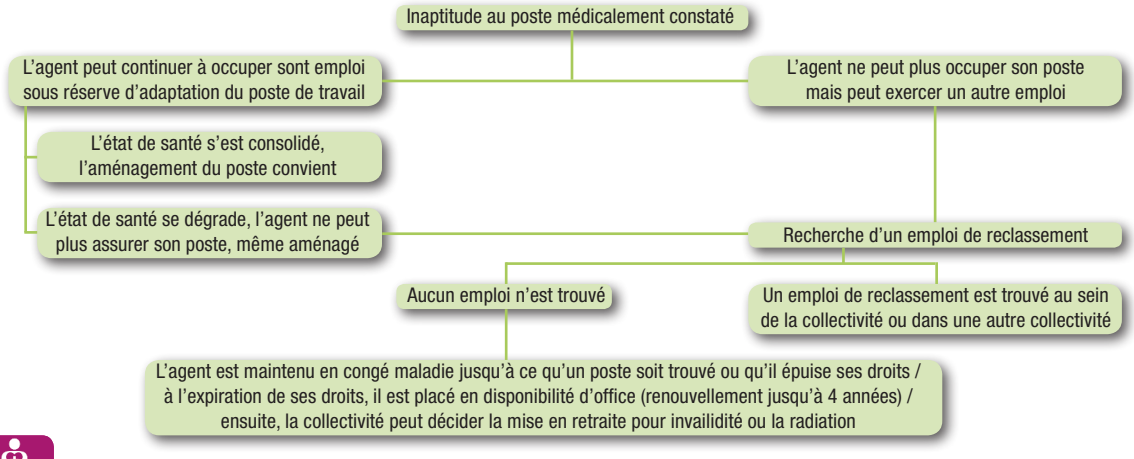
Les mesures d'adaptation sont définies par le médecin de prévention. Elles peuvent porter sur : un allégement des tâches à accomplir, un aménagement du temps de travail, des aménagements de nature technique (→ fiche n° 10).

L'agent est affecté dans un autre emploi de son grade.

Le changement d'affectation est décidé à titre provisoire ou définitif, après avis du médecin de prévention et de la CAP. L'agent ne peut refuser sa nouvelle affectation dès lors qu'elle est compatible avec son état de santé.

L'agent est reclassé dans un autre emploi.

Lorsque l'aménagement du poste s'avère impossible ou que les adaptations apportées sont insuffisantes (suite à une dégradation de l'état de santé, par exemple), le Comité médical (la Commission de réforme en cas d'accident de service) constate l'inaptitude définitive de l'agent à exercer ses fonctions. L'employeur doit alors le reclasser dans un emploi adapté à son état de santé.


Inaptitude au poste médicalement constaté
L'agent peut continuer à occuper sont emploi sous réserve d'adaptation du poste de travail
L'agent ne peut plus occuper son poste mais peut exercer un autre emploi
L'état de santé s'est consolidé, l'aménagement du poste convient
L'état de santé se dégrade, l'agent ne peut plus assurer son poste, même aménagé
Recherche d'un emploi de reclassement
Aucun emploi n'est trouvé
Un emploi de reclassement est trouvé au sein de la collectivité ou dans une autre collectivité
L'agent est maintenu en congé maladie jusqu'à ce qu'un poste soit trouvé ou qu'il épuise ses droits / à l'expiration de ses droits, il est placé en disponibilité d'office (renouvellement jusqu'à 4 années) / ensuite, la collectivité peut décider la mise en retraite pour invalidité ou la radiation

L'employeur est tenu à une obligation de moyens. Il doit pouvoir apporter la preuve qu'il a étudié l'adaptation du poste, recherché un emploi dans ses services et examiné toutes les possibilités de reclassement.

Comment piloter le processus de maintien dans l'emploi ?

Faire un bilan multicritère
Il doit permettre d'établir un état de la situation professionnelle, statutaire et médicale de l'agent, et un état de son employabilité.

Qui ? Médecin, DRH, AS

Définir un projet professionnel réaliste
Le projet doit combiner les souhaits de l'agent avec ses compétences, les contraintes de son état de santé et les postes disponibles :
→ proposer un stage de courte durée en immersion pour conforter le projet professionnel.

Proposer un poste adapté
Le poste proposé doit répondre à un besoin de la collectivité, être compatible avec l'état de santé de l'agent et lui être « accessible » :
→ identifier les besoins de formation pour répondre aux exigences du poste (elles peuvent être prises en charge par le FIPHFP) (→ fiche n° 1).
→ proposer des missions temporaires ou des postes-relais en alternance avec des formations.
→ réaliser une évaluation des capacités et compétences professionnelles et/ou bâtir une Evaluation en Milieu de Travail dans une collectivité d'accueil avec l'aide du conseiller emploi du Cdg38 (→ fiche n° 2).

Accompagner la prise de poste
Le reclassement est l'objet de clichés (agent « bras cassé »…) et de préjugés qu'il faut lever, pour éviter l'émergence de tensions dans le collectif de travail :
→ dresser avec un ergonome la liste des tâches compatibles avec l'état de santé.
→ sensibiliser l'encadrement et l'équipe (raisons du reclassement, restrictions d'emploi…).
→ mettre en place un tutorat pour faciliter la prise en main du poste.

Qui ? Chef de service, médecin

Suivre durablement
Évaluation des compétences acquises, nouvelles exigences du poste, évolution de l'état de santé… l'accompagnement doit se poursuivre plusieurs mois après la réintégration de l'agent :
→ réaliser des bilans d'étapes pour identifier les difficultés et les corriger ;
→ détecter des indices d'évolution (absentéisme, aggravation de l'état de santé…).

Les aides à mobiliser

Le FIPHFP mobilise des financements pour le déploiement des aides techniques et humaines nécessaires au maintien dans l'emploi. Tous les employeurs, même ceux qui emploient moins de 20 agents (Equivalent Temps Plein), peuvent en bénéficier.

- aménagement du poste de travail : installation de mobilier ergonomique et d'outils bureautiques adaptés, acquisition d'un fauteuil roulant pour l'usage professionnel et privé de l'agent.
- facilitation des déplacements : organisation du transport domicile-travail et des déplacements professionnels, aménagement d'un véhicule adapté.
- réorientation professionnelle : réalisation d'un bilan de compétences, suivi d'une formation spécifique destinée à compenser le handicap en favorisant le maintien dans l'emploi ou en permettant une reconversion professionnelle…
- accompagnement humain : rémunération des auxiliaires de vie sur le lieu de travail, d'un interprète en langue des signes…

Les demandes de financement peuvent être effectuées directement sur la plate-forme : www.fiphfp.fr

À qui s'adresser ?

SAMETH

Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

- Accompagnement dans la construction de solutions adaptées de maintien dans l'emploi.

Contacts : Tél. 04 76 23 02 19
cdme.sameth38@orange.fr

Cdg38

- Accompagnement des employeurs dans leurs démarches de reclassement
- Diagnostic des possibilités d'intervention (bilan de compétences, aide au projet de reconversion et à la mobilité…)
- Construction d'un plan d'action (bilan professionnel, plan de formation jusqu'à l'employabilité sur un nouveau métier…), mise en œuvre et suivi post reclassement.

Contacts : Equipe d'appui au maintien dans l'emploi et au reclassement. Tél. 04 56 38 87 09 / handicapemploi@cdg38.fr

- Conseil et suivi de la situation administrative.

Contacts : Service instances médicales - instancesmedicales@cdg38.fr

- CTP départemental : ctp@cdg38.fr
- Service de médecine professionnelle - Tél. 04 56 38 87 18 / medecine@cdg38.fr
- Service prévention des risques professionnels - Tél. 04 56 38 87 04 / prevention@cdg38.fr

www.cdg38.fr

Plus d'info ?

Le reclassement pour inaptitude médicale, Coll. « Les diagnostics de l'emploi territorial », HS n°10, CIG Petite Couronne, mai 2007 - www.cig929394.fr

Les textes

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 23, 81 à 86 - droit au reclassement).
Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 (modalités du reclassement).
Décrets n° 85-603 du 10 juin 1985 et n° 87-602 du 30 juillet 1987
www.legifrance.fr

RENDRE ACCESSIBLE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

TOUS LES AGENTS HANDICAPÉS DOIVENT POUVOIR EXERCER LEURS MISSIONS ET ÉVOLUER SANS OBSTACLE DANS LEUR ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL.

L'accessibilité : une obligation

L'accessibilité des bâtiments recevant du public (ERP) est une obligation légale. Ces locaux doivent être accessibles à tous, et notamment aux personnes handicapées, quel que soit le type de handicap (physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique), d'ici 2015. Des aménagements sont à réaliser pour les locaux existants (demande de permis de construire antérieur au 1er janvier 2007) et les locaux nouvellement créés (demande de permis de construire déposée après 1er janvier 2007) doivent répondre en totalité aux normes d'accessibilité.
Le FIPHFP aide les collectivités à financer les travaux de mise en accessibilité de leurs locaux professionnels (hors locaux d'enseignements et locaux à usage d'activités socioculturelles) et des locaux mixtes (ERP et locaux professionnels). Ses financements peuvent être mobilisés y compris lorsque l'effectif ne compte pas de travailleur handicapé.

Quelles mesures adopter ?

L'accessibilité des locaux professionnels revêt plusieurs aspects :

- l'accès des locaux et bâtiments,
- la circulation à l'intérieur du bâtiment (déplacement horizontal et vertical),
- l'accès et l'usage de tous les équipements (salle de réunion, sanitaires…).

Les solutions d'accessibilité physique sont les plus connues et utilisées : stationnement, rampes d'accès, ascenseur, aménagement des issues de secours…

Il existe également d'autres équipements permettant d'adapter l'environnement de travail aux personnes en situation de handicap :

- pour faciliter les déplacements : chemin lumineux, nez de marche, bande podotactile, main courante,
- pour l'accès aux signaux d'information : alarmes sonores, repères tactiles et visuels, module téléphonique commandé par la voix ou par infrarouge, signalétique adaptée (taille, hauteur, transcription braille…),
- pour l'accès aux données écrites ou orales utiles à l'exercice de l'activité professionnelle : visiophone avec interface langue des signes, boucle magnétique, synthèse vocale,
- pour créer un environnement accueillant et rassurant : aménagement d'espaces « de retrait », formation des acteurs, signalétique intuitive...

ZOOM

HANDICAP INVISIBLE ET ACCESSIBILITÉ

Les handicaps intellectuel, cognitif, psychique ou mental justifient, eux aussi, de rendre l'environnement professionnel accessible à ceux qui en sont atteints. Ces handicaps se manifestent en effet souvent par une émotivité et une sensibilité au stress supérieures à la moyenne, des difficultés pour comprendre les codes sociaux et les émotions d'autrui, des capacités d'analyse réduites ou difficiles à mobiliser, des difficultés de repérage spatio-temporelle et de prise d'information, des difficultés face à l'imprévu ou l'inconnu, des difficultés à maîtriser la lecture… L'accessibilité passe principalement par créer un environnement accueillant et rassurant : aménagement de l'espace d'accueil (espace dédié au repos, à la mise en retrait), formation des interlocuteurs à l'accueil des personnes en situation de handicap, mise en place d'une signalétique compréhensible et intuitive (usage de pictogrammes fonctionnels…).

Comment procéder ?

La mise en accessibilité nécessite de conduire une étude de diagnostic. Elle peut être réalisée par un service technique en interne ou confiée à un bureau spécialisé.
Les aménagements envisagés sont soumis à l'avis du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou du Comité Technique (CT) compétent. Pour les employeurs ne disposant pas de ces instances, l'avis du CTP du Centre de gestion est sollicité.

Les aides à mobiliser

Le FIPHFP propose un programme de soutien aux travaux d'accessibilité des locaux professionnels. Tous les employeurs publics peuvent prétendre à une prise en charge, indépendamment du nombre de travailleurs handicapés qu'ils emploient. Ces aides concernent :

- les études de besoin et de faisabilité relatives aux travaux d'accessibilité ou d'adaptation au handicap dans les locaux professionnels,
- les équipements, aménagements, dispositifs…

Nombre d'agents	< 19	20 à 49	50 à 199	200 à 349	350 à 999	1 000 à 4 999	5 000 à 9 999	10 000 à 49 999	50 000 à 99 999	> 100 000
Plafond*	50 000 €	100 000 €	150 000 €	200 000 €		400 000 €	750 000 €	1 200 000 €	1 500 000 €	2 000 000 €
Avis préalable	Diagnostic handicap		Comité technique		CHSCT					
Paiement	1er versement après dépense de + de 50 % du montant alloué 2e versement à la fin des travaux sur justificatifs				1er acompte de 70 %, à la signature de la convention, solde à la fin des travaux sur justificatif					
	100 % du montant demandé dans la limite du plafond attribué si les locaux sont exclusivement à usage professionnel									
Usage des locaux	75 % du montant demandé dans la limite du plafond attribué si les locaux sont à usage mixte (professionnel et public)		50 %							

* Ces plafonds s'appliquent au montant hors taxe des travaux et du diagnostic d'accessibilité pour les employeurs assujettis à la TVA ou bénéficiaires du FCTVA

Les demandes de financement peuvent être effectuées directement sur la plateforme e-service www.fiphfp.fr

À qui s'adresser ?

Cdg38
Référent handicap :
handicapemploi@cdg38.fr
Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53
handicapemploi@cdg38.fr - www.cdg38.fr

Plus d'info ?

- Répertoire des bonnes pratiques de l'Observatoire interministériel de l'accessibilité et de la conception universelle : www.developpement-durable.gouv.fr
- Guide sur « L'accessibilité des locaux professionnels financée par le FIPHFP » : www.fiphfp.fr
- Memento du maire pour l'accessibilité, Petites et moyennes communes - Comité national handicap et Fédération Française du Bâtiment : www.ffbatiment.fr

AGENT ET HANDICAP : VOS DROITS ET DÉMARCHES EN 12 QUESTIONS

LE RISQUE D'ÊTRE CONFRONTÉ À UN HANDICAP AUGMENTE AVEC L'ÂGE : 75 % DES PERSONNES HANDICAPÉES LE DEVIENNENT AU COURS DE LEUR VIE ET ON ESTIME QU'UNE PERSONNE SUR DEUX CONNAÎTRA UNE SITUATION DE HANDICAP, TEMPORAIRE OU DURABLE, AU COURS DE SA VIE PROFESSIONNELLE. QUE FAIRE QUAND LE HANDICAP SURVIENT ? TOUR D'HORIZON DES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES.

1 C'est quoi « être handicapé » ?

Le handicap se définit comme une limitation à l'activité d'une personne, à la suite de l'altération d'une fonction physique, sensorielle, mentale, cognitive, psychique ou d'une maladie invalidante. Dans le monde du travail, il se définit par la difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné. Le fait de souffrir de déficiences n'entraîne donc pas forcément une situation de handicap au travail en général. En effet, une déficience peut constituer un handicap dans une activité, alors qu'elle sera sans incidence dans une autre activité. Autrement dit, une personne peut être inapte à exercer certaines fonctions, mais être pleinement compétente sur un autre poste.

2 Et quand le handicap ne se voit pas ?

On a souvent comme image du handicap une personne en fauteuil roulant. Cette image est réductrice ; 33 % seulement des personnes handicapées souffrent d'un handicap moteur. Il existe en réalité de nombreux types de handicap : moteur, visuel, auditif, psychique, intellectuel, résultant d'une maladie invalidante. Le handicap peut être visible : paraplégie, surdité, cécité…. Mais, il peut aussi être invisible : asthme, diabète, séquelles de cancers, hépatites, VIH, insuffisance rénale ou cardiaque, sclérose en plaques, rhumatisme sévère, allergies graves, maladie psychique… Le handicap invisible est le plus répandu (80 %).

3 Je n'arrive plus à accomplir certaines tâches, vers qui me tourner ?

Consultez le médecin de prévention : il va pouvoir identifier la nature de vos difficultés et vous conseiller sur la démarche la plus adaptée. Ce médecin est tenu au secret médical, ce qui se dit entre vous pendant la consultation est donc confidentiel. Signaler ses difficultés, c'est une nécessité pour qu'elles soient prises en compte. Avec votre accord, le médecin va enclencher une démarche permettant d'adapter la situation de travail à votre état de santé. Cette démarche consiste à analyser le poste de travail (équipements, organisation du travail…), puis à envisager avec vous et votre employeur les solutions de maintien dans l'emploi.

4 Quelles sont les solutions possibles ?

Lorsque les exigences du poste de travail ne sont plus compatibles avec votre santé physique ou psychique, le médecin constate une situation d'inaptitude. Deux options sont alors ouvertes :

- vous pouvez continuer à occuper votre poste moyennant des aménagements ;
- le poste ne peut être aménagé pour vous permettre de remplir vos fonctions.

Dans le premier cas, vous continuez à occuper votre emploi ; dans le second, vous êtes affecté dans un autre emploi, compatible avec votre état de santé. Dans tous les cas, vous conservez un emploi. L'employeur a en effet l'obligation légale de rechercher toutes les solutions de maintien dans l'emploi et de reclasser l'agent dans un autre emploi.

Les fonctionnaires handicapés jouissent des mêmes droits et sont assujettis aux mêmes obligations que les autres fonctionnaires (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

5 Qu'entend-on par « aménager la situation de travail » ?

Il s'agit de permettre à la personne en situation de handicap de remplir ses fonctions, en adaptant son poste de travail. Les aménagements nécessaires (dit « mesures de compensation du handicap ») sont déterminés par le médecin du travail, avec vous et avec l'aide de spécialistes (ergothérapeutes, ergonomes, professions paramédicales). Ces aménagements peuvent être :

- techniques : mobilier ergonomique, outils bureautiques adaptés (logiciels braille, téléphonie adaptée à la déficience auditive…), fauteuil roulant ou véhicule adapté, mise en accessibilité des locaux…
- organisationnels : allégement des tâches à accomplir, aménagement du temps de travail…
- d'assistance humaine : interprétariat en langue des signes, auxiliaire de vie, tutorat, accompagnement spécialisé.

6 La reconnaissance du handicap, c'est quoi ?

Les personnes qui sont atteintes d'une déficience ne sont pas automatiquement reconnues comme des « travailleurs handicapés ». Pour cela, le handicap doit être déclaré et la personne se voir attribuer une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

7 Qui peut l'obtenir ?

La RQTH peut être attribuée à toute personne handicapée de + de 16 ans qui travaille ou souhaite travailler (et aux jeunes handicapés sous statut scolaire de + de 16 ans qui signent un contrat d'apprentissage). Elle peut être délivrée pour un handicap « visible », mais aussi en raison d'un problème de santé entraînant une fatigue ou des douleurs chroniques, ou un protocole de soins contraignant (asthme, diabète, séquelles de cancers, hépatites, VIH...) et en raison d'une souffrance psychique (dépression, deuil, burnout...). La RQTH est délivrée pour une durée de 1 à 5 ans. Sur la notification de RQTH, la nature du handicap n'apparaît pas. Vous n'êtes pas dans l'obligation de la préciser.

8 À qui faut-il s'adresser ?

La RQTH est attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui siège au sein de la Maison départementale de l'Autonomie de l'Isère (MDA 38). Le dossier de demande est à retirer et à déposer dans un des 13 lieux d'accueil de proximité de la MDA 38. Vous pouvez vous faire aider dans cette démarche par votre médecin, assistante sociale…

9 Quels avantages y-a-t-il à faire reconnaitre son handicap ?

Il n'y a aucune obligation à faire reconnaitre son handicap. La déclaration vise à faire valoir un statut (celui de « travailleur handicapé ») qui permet à l'agent de bénéficier de plusieurs avantages : accès à la FPT par concours aménagé, possibilité de départ anticipé à la retraite, priorité pour les mutations, accès aux procédures de détachement ou de mise à disposition auprès d'une autre administration, bénéfice des aides du FIPHFP (voir *infra*). Des avantages existent également pour faciliter l'insertion et la reconversion professionnelle (accès à la formation, reclassement...).

10 Que va penser mon employeur de ma demande ?

Il ne sait rien de votre démarche tant que vous ne lui en dites rien. En effet, la demande de RQTH relève de la personne handicapée et non de son employeur, et la décision d'attribution ne lui est pas communiquée par la CDAPH. Il vous appartiendra de l'en informer ou non. La démarche peut donc rester totalement confidentielle. L'agent a néanmoins intérêt à dire à son employeur qu'il bénéficie d'une RQTH. L'employeur pourra ensuite organiser au plus vite son maintien dans l'emploi, et notamment obtenir l'appui de certains organismes spécialisés, comme les SAMETH (service…).

11 Et mes collègues, vont-ils le savoir ?

Comme l'employeur, ils n'en savent rien, tant que vous ne décidez pas de les en informer. Là encore, des avantages existent à communiquer sur votre situation. L'enjeu est de leur permettre de mieux partager vos difficultés, de comprendre les adaptations du poste que justifie votre handicap, de bien cerner les tâches que vous pouvez remplir et celle que votre état de santé vous interdit de faire, etc.

12 Puis-je bénéficier d'aides ?

Selon la nature du handicap et dès lors qu'il est connu, l'employeur peut solliciter des aides techniques et humaines auprès du FIPHFP. Les plus courantes sont :

- l'aménagement de votre poste de travail : fauteuils et bureaux ergonomiques, équipements du lieu de travail, outils bureautiques pour compenser votre handicap (visuel, auditif ou autres), fauteuils roulant à usage professionnel…
- vos déplacements : il est possible d'aménager un véhicule adapté, pour effectuer vos trajets domicile-travail et vos déplacements professionnels.
- la formation nécessaire à votre réorientation professionnelle : bilan de compétences, formation spécifique destinée à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle, formation aux aides techniques (formation à un outil bureautique, par exemple).
- un accompagnement humain : rémunération d'une auxiliaire de vie (aide dans les gestes du quotidien sur le lieu de travail), d'un(e) interprète en langue des signes, d'accompagnement spécialisé, de tutorat…

Qui peut vous aider ?

Cdg 38
416, rue des Universités - CS50097
38401 Saint-Martin-d'Hères Cedex
Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 -
04 56 38 87 53 / handicapemploi@cdg38.fr
www.cdg38.fr

MDA 38
15, avenue du Doyen Louis-Weil
38000 Grenoble
Demande de RQTH - tél. 04 38 12 48 48 /
0800 800 083 - mda38@cg38.fr
www.mda38.fr

SAMETH
MT2i - 11 rue Martin Luther King
38400 Saint-Martin-d'Hères
Information et conseil sur la démarche de
maintien dans l'emploi - Tél. 04 76 23 02 19 /
cdme.sameth38@orange.fr